

Universitätsrepetitorium im Öffentlichen Recht
Examensklausurenkurs- Ö10 am 2. Juni 2007
Univ.-Prof. Dr. Markus Heintzen

Wie an anderen Universitäten auch ist an der FU Berlin ein Missverhältnis zwischen der Zahl männlicher und weiblicher Beschäftigter im „akademischen Oberbau“ noch immer signifikant. Das Präsidium dieser Universität hat deshalb ein Frauenförderprogramm ins Leben gerufen, das durch verschiedene Projekte zu erreichen versucht, die Zahl der weiblichen Beschäftigten vor allem in den höheren Statusgruppen anzuheben.

Unter anderem sollen an verschiedenen Fachbereichen im Rahmen dieses Frauenförderprogramms auf 5 Jahre befristete W2-Professuren, also Beamtenstellen auf Zeit, ausgeschrieben werden. Um das anvisierte Ziel – die Erhöhung der Zahl der Professorinnen – zuwege zu bringen, werden in der Stellenausschreibung ausdrücklich nur Frauen zur Bewerbung aufgefordert. Neben dem üblichen Ausschreibungstext, der über die jeweiligen Anforderungen und die einzureichenden Bewerbungsunterlagen informiert, heißt es in den Stellenausschreibungen auch: „Da die Ausschreibung dieser Stelle auf ein Frauenförderprogramm zurückzuführen ist, können nur weibliche Bewerber berücksichtigt werden.“

Der A, der eine solche Stellenausschreibung für den Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften liest, hält die Ausschreibung einer Stelle nur für Frauen für unzulässig. Er erfüllt alle übrigen Anforderungen und bewirbt sich auf die W2-Professur. Für dieselbe Stelle gibt es noch zwölf weitere Bewerbungen – alle von Frauen. Auch die B hat ihre Bewerbung eingeschickt.

Bei der Auswertung der Bewerbungen wird die Mappe des A nach kurzem „Überfliegen“ der Unterlagen aussortiert. Schließlich werden die Bewerberinnen B, C und D zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen. Währenddessen erkundigt sich A, der noch keine Rückmeldung zu seiner Bewerbung erhalten hat, telefonisch nach dem Stand des Bewerbungsverfahrens und erhält von einer Sekretärin die Auskunft, dass seine Bewerbung leider nicht ernsthaft berücksichtigt werden konnte, da die Ausschreibung sich nur an weibliche Bewerber gerichtet hätte. A würde seine Unterlagen umgehend zurückerhalten. Zwei Tage später hat A diese dann auch im Briefkasten. Der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der FU Berlin gibt schriftlich die gleiche Ablehnungsbegründung, die A schon telefonisch mitgeteilt wurde. Als er diesen „ungeheuerlichen“ Vorgang am Abend im Freundeskreis erzählt, erfährt A, dass B und zwei weitere Bewerberinnen in der kommenden Woche zu Bewerbungsgesprächen eingeladen sind.

Da A mit B schon lange in einem beruflichen Konkurrenzkampf steht und eine 5-jährige W2-Professur seinen Karriereplänen tatsächlich auch sehr entgegenkommen würde, möchte er die Sache nicht auf sich beruhen lassen. A weiß nämlich auch, dass B – was die erforderliche Qualifikation betrifft – mit ihm auf gleicher Stufe steht. Er vermutet deshalb – was der Wahrheit entspricht –, dass keine der eingeladenen Kandidatinnen besser qualifiziert ist als er. A möchte unbedingt verhindern, dass durch die Einstellung von B oder einer anderen Kandidatin am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften vollendete Tatsachen geschaffen werden. Aus diesem Grund strebt er an, sich auf dem Wege des vorläufigen Rechtsschutzes gegen sein Ausscheiden aus dem Bewerbungsverfahren zu wehren.

Wird seine Vorgehensweise Erfolg haben?

Prüfen Sie die Erfolgchancen des A in prozessualer und materiellrechtlicher Hinsicht.

Richtlinie 2002/73/EG (Neufassung der Richtlinie 76/207/EWG): Artikel 2

- (1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ... erfolgen darf.

...

- (8) Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen Maßnahmen im Sinne von Art. 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen.